

a. Latar Belakang Era globalisasi yang selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan, telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawarkan bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Setiap perusahaan apapun bentuk bisnisnya, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Perbaikan kondisi internal ini juga dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (performance) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda, namun makna yang terkandung pada hakekatnya sama. 2 Menurut Mangkuprawira dan Vitalaya (2007:135) penilaian kinerja yang dilakukan organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada karyawan". Tugas dari organisasi adalah berusaha untuk mengoptimalkan kinerja pekerjaan sumber daya manusia mereka untuk mencapai tingkat produktivitas, efisiensi, efektivitas dan kepuasan kerja. Untuk melihat apakah sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi telah menunjukkan kinerja yang baik atau tidak, maka dilakukan penilaian performansi. Majid (2006:88) menyatakan bahwa, "Penilaian performansi adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya". Tujuan dari penilaian performansi, secara umum adalah untuk mereward performansi sebelumnya (to reward past performance), dan untuk memotivasi performansi pada waktu yang akan datang (to motivate future performance improvement). Salah satu hal yang dapat mempengaruhi job performance atau prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Fenomena yang sering muncul sekarang ini kurang tercapainya keefektifitasan perusahaan disebabkan oleh tingkat turnover karyawan pada perusahaan yang tinggi, serta tingkat absen yang juga tinggi, mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Keterkaitan karyawan terhadap organisasi perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan 3 kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen

organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah rasa keterikatan dan dukungan penuh terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi berharap agar organisasi terus berjalan ke arah yang lebih baik. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan mereka. Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi pula produktivitasnya. Ketiga, dengan adanya komitmen, pengunduran diri karyawan akan berkurang. Dengan demikian, perusahaan jadi tidak perlu membuang waktu dan biaya yang tinggi untuk melakukan pergantian karyawan. Keempat, dengan adanya komitmen tidak diperlukan adanya pengawasan dan proses pemantauan yang kaku, menyita banyak waktu dan mahal. Karyawan merupakan aset terbesar dalam setiap organisasi perusahaan. Kinerja perusahaan sangat tergantung bagaimana kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik tentu akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan begitupun sebaliknya. Alenia di atas telah menjelaskan bahwa banyak faktor yang 4 mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen seperti halnya hubungan dengan psikologis antara karyawan dan perusahaan. Jika karyawan telah memiliki komitmen maka karyawan akan mencurahkan segala kemampuan dan sumber daya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan tentunya ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan sendiri. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Luthans (2002:85) menyatakan bahwa “Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan”. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi, komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Keberhasilan Bank Sulselbar dalam menjalankan kegiatan bisnisnya tidak lepas dari dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai untuk mengelola berbagai fungsi organisasi dan menghadapi berbagai tantangan. Bank Sulselbar secara

konsisten dan berkesinambungan terus berupaya membentuk dan 5 mengembangkan potensi human capital yang dimiliki karena perusahaan memandang bahwa SDM yang berkualitas merupakan aset penting bagi kelangsungan dan keberhasilan perusahaan di masa mendatang. Oleh karena itu, berbagai inisiatif telah dilakukan untuk menjaga kualitas SDM Bank Sulselbar agar sesuai dengan kebutuhan bisnis dengan cara yang efektif. Sumber daya manusia Bank Sulselbar dikelola melalui Grup Sumber Daya Manusia yang fungsinya mengembangkan potensi dan kualitas SDM agar menjadi ahli dan unggul dibidangnya. Grup SDM senantiasa berupaya menyediakan tenaga kerja sesuai kebutuhan, baik dalam jumlah maupun kualitas SDM yang diharapkan dapat berperan dalam melaksanakan fungsi-fungsi organisasi secara maksimal. Dan secara keseluruhan, Grup SDM perusahaan tersebut bertanggung jawab terhadap pengelolaan SDM secara komprehensif meliputi rekrutmen, pengembangan kompetensi, manajemen karir, dan peningkatan kesejahteraan.

Tabel 1. Progres Pertumbuhan Kredit PT. Bank Sulselbar Kabupaten Sinjai Tahun (2011-2015)

Tahun	Pertumbuhan Kredit (Rp.)	Persentase Kenaikan (%)
2011	65.000.000.000	
2012	119.000.000.000	45,37 %
2013	210.000.000.000	43,33 %
2014	230.000.000.000	8 %
2015	259.000.000.000	11,1 %

Sumber : PT. Bank Sulselbar Kab. Sinjai, Tahun 2016

6 Kinerja Bank Sulselbar secara finansial mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, hal ini terlihat pada tabel di atas. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan kredit dari tahun 2011-2015 terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2011 pertumbuhan kredit sebesar Rp. 65.000.000.000 dan kemudian mengalami peningkatan hingga 45,37%, dan pada tahun 2014 kembali mengalami peningkatan sebesar 8%, dan kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2015 sebesar 11,1%. Namun demikian, peningkatan kinerja finansial tidak secara langsung menunjukkan peningkatan kinerja karyawan. Kehadiran kerja maupun kepatuhan terhadap peraturan jam kerja sehingga berakibat pada penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu dan efisiensi waktu terabaikan, pemahaman karyawan atas job description masih bervariasi sehingga penyelesaian tugas belum mencapai hasil yang optimal, sistem kerja yang cenderung bersifat rutinitas menyebabkan rendahnya kreativitas-inovatif karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Tingkat Absensi Karyawan PT. Bank Sulselbar Kab. Sinjai Tahun 2015

Triwulan	Jumlah Kerja	Wan	Hari Kerja	Sakit	Izin	Alpa	Total	%
Triwulan 1	33	90	20	0,6%	8	0,2%	9	0,3%
Triwulan 2	32	91	22	0,7%	5	0,1%	11	0,4%
Triwulan 3	32	92	19	0,6%	9	0,3%	14	0,5%
Triwulan 4	29	92	23	0,8%	11	0,4%	9	0,3%

Sumber : PT. Bank Sulselbar Kabupaten Sinjai, Tahun 2016

7 Dapat dilihat pada tabel 2 di atas, jumlah ketidakhadiran karyawan PT. Bank Sulselbar Kabupaten Sinjai yang meningkat dari triwulan 1 sampai triwulan 4 tahun 2015. Pada triwulan ke-1 terlihat peningkatan sebesar 1,1 % dan pada triwulan ke-2 meningkat sebesar 1,2 % dan peningkatan signifikan terjadi pada triwulan ke-3 dan ke-4 yaitu masing masing sebesar 1,4% dan 1,5%.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa ada kecenderungan meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan dalam kurun waktu tersebut. Bank Sulselbar, sebagai pengelola dana pemerintah daerah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota, dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan kondisi perekonomian di Sulawesi Selatan yang relatif baik. Kondisi ini membuat karyawan merasa berada dalam “comfort zone” yang menyebabkan tidak ada motivasi bekerja lebih giat. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul : “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Kabupaten Sinjai”

B. RUMUSAN MASALAH Dalam rangka menghadapi persaingan bisnis dan pelayanan yang ditawarkan, PT. Bank Sulselbar membutuhkan karyawan untuk mendukung perusahaan dalam kegiatannya sehari-hari. Oleh karena itu, komitmen organisasi yang dimiliki memegang peranan yang besar untuk mendukung kinerja karyawan. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh PT. Bank Sulselbar akan selalu berinteraksi dengan pelanggan 8 secara langsung, maka kesediaan karyawan untuk tetap bertahan dan semangat kerja karyawan sangat diperlukan untuk menampilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan keefektifitasan perusahaan, dalam hal ini efektifitas, PT. Bank Sulselbar dalam menghadapi persaingan bebas, membutuhkan karyawan yang terampil dan memiliki kinerja atau performance yang baik. Berdasarkan uraian yang disampaikan di atas, permasalahan penelitian ini adalah: 1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan, normatif) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kabupaten Sinjai? 2. Bagaimana pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan normatif secara partial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kabupaten Sinjai? 3. Jenis komitmen manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kabupaten Sinjai? C. Tujuan Penelitian 1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan, normatif) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kabupaten Sinjai. 2. Mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan normatif secara partial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kabupaten Sinjai. 3. Mengetahui jenis komitmen yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Kabupaten Sinjai. D. Manfaat Hasil Penelitian Hasil penelitian yang diharapkan dapat berimplikasi pada bidang akademis dan praktis yang dirumuskan oleh peneliti. 1. Manfaat Akademis Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang semakin dalam mengenai konsep kinerja karyawan. Khususnya tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan agar analisis hubungannya semakin memperkaya ilmu sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan pemahaman mengenai perilaku karyawan. 2. Manfaat Praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Human Resource Department (HRD) untuk mencari cara-cara baru

yang semakin meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan didukung aset intangible-nya yang aktif dan mau berkontribusi besar. Hasil yang diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi PT. Bank Sulselbar, adalah masukan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.